
DANO MORAL TRABALHISTA NA FASE PÓS-CONTRATUAL: RESPONSABILIDADE TRABALHISTA

ROMULO NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO¹.

1 – INTRODUÇÃO

Hoje em dia, se o caro leitor for agredido injustamente em sua incolumidade moral certamente não ficará inerte admitindo placidamente o sentimento de impunidade mas sentirá facilidade em irressignar-se em virtude do advento dos juizados especiais e de sua forma prática e simples de reivindicar do Estado suas pretensões.

Contudo, quando transportamos este conflito para a relação de emprego, tudo muda de figura. O empregado desmoralizado vê-se diante de duas escolhas: o emprego ou a busca da reparação de seu bom nome.

Sendo assim, apesar da Justiça do Trabalho não dever ser considerada como a justiça dos desempregados, o trabalhador invariavelmente aguarda a extinção de seu contrato de trabalho para pugnar por reparações de cunho moral havidas na constância do contrato de trabalho embora compreenda que o poderia fazer mesmo no seu vigor.

O fato acima é emblemático na demonstração da hipossuficiência do empregado que por diversas vezes no cumprimento de seu contrato reflete se os danos a ele causados são toleráveis ou não, vindo a segunda constatação a representar a ruptura do contrato de trabalho, se não por seu ato, por ato de seu empregador.

Este desnivelamento de forças deve ser bem compreendido pelo julgador o que torna o Juiz do Trabalho o agente judicante mais adequado e capacitado para promover a devida reparação porquanto dispõe de instrumentos de direito material e processual para tanto.

Pois bem, o presente estudo vem discutir se há possibilidade de sujeitos de uma relação pretérita de emprego provocarem danos recíprocos que, embora não produzidos exatamente na constância do contrato de trabalho, deveriam ser submetidos ao exame do julgador especializado justralhista pois estarão presentes, do ponto de vista teleológico, os motivos justificadores da própria existência destes órgãos.

¹ O autor é advogado com escritório na capital pernambucana e atuação no âmbito nacional nas áreas de Direito do Trabalho, Sindical e Direito da Empresa.

Na perquirição deste dano moral de natureza trabalhista serão desenvolvidas discussões sobre a possibilidade da ocorrência de dano moral por ocasião do contrato de trabalho, contudo, após seu término, na fase pós-contratual. Para tanto, o dano moral trabalhista será observado desde de seus elementos até a sua formulação e caracterização. O objeto de pesquisa será enfrentado, logo após estas considerações preliminares através da análise do dano moral trabalhista ocorrido na fase pós-contratual do contrato individual de trabalho utilizando para isso, sobretudo, duas hipóteses emblemáticas, da ocorrência deste dano após extinto o contrato de trabalho.

É preciso ressaltar que será focalizado o dano causado pelo empregador, em virtude da pouca força lesiva além do fato de que o ex-empregador afligido certamente preferirá a Justiça Comum à Trabalhista cujo intuito nivelador de forças o prejudicará.

Para esta batalha se forja esta espada, entregue envolvida na prefacial advertência às limitações do esforçado forjador.

2 – DANO MORAL TRABALHISTA:

No ano de 1988 faleceram as discussões sobre a possibilidade de reparação de danos causados à honra sendo de uma vez por todas consagrado, no ordenamento jurisdicional brasileiro, o direito subjetivo à incolumidade moral que uma vez injustamente vergastada poderá ser reparada.

Contudo, o dano moral de natureza trabalhista havido por ocasião da relação de emprego cuja competência judicial para sua apreciação pertence à Justiça do Trabalho somente foi admitido após reiterada produção jurisprudencial passando pela sempre citada decisão do Exmo. Ministro Sepúlveda Pertence no Conflito de Jurisdição n. 6.959-6² até finalmente encontrar águas pacíficas na Orientação Jurisprudencial nº 327 recentemente acolhida pelo Tribunal Superior do Trabalho em 09.12.2003³.

O dano moral é o dano que agride a incolumidade psíquica do lesionado, lhe promovendo constrangimento e dor moral e sentimental.

² Ac. STF – Pleno – MV – Conflito de Jurisdição n. 6.959-6 – Suscte. Juiz de Direito da 1ª Vara Cível de Brasília; Suscdo. Tribunal Superior do Trabalho – DJU 22.2.91, ,pág. 1259.

³ OJ 327 - Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho. (DJ 09.12.2003 – Parágrafo único do art. 168 do RITST).

O dano moral trabalhista, em ilação analógica, é a infração da obrigação de não praticar ato lesivo da honra e da boa fama por ato das partes opostas da relação de trabalho subordinado em sua vigência ou, embora após seu término, quando o ato lesivo fizer correspondência a fatos ocorridos no tempo de seu vigor.

O dano moral terá natureza trabalhista quando o empregador possuir o dever solidário de reparar o dano provocado por seus empregados, prepostos ou serviçais, quando houver agressão a outro empregado subordinado às suas ordens.

O objetivo portanto da aferição do dano moral trabalhista é fornecer condições de verificar a diferença entre o dano de natureza trabalhista (executado pelo empregador através de seus funcionários e prepostos e gerador da obrigação de indenizar por ato de terceiro) e dano de natureza civil praticado pelos mesmos em nome próprio, pelo qual não se responsabilizará o empregador.

A obrigação de indenizar ato de empregado é gerada pelo inc. III do art. 932 do Código Civil.

Rui Stoco⁴ em abrangente obra destaca três requisitos para que o dano provocado pelo empregado ou serviçal seja reparado pelo empregador, quais sejam:

- a) que o autor do dano seja comprovadamente subordinado do empregador ou comitente (empregado, serviçal ou preposto);
- b) que o ato tenha sido praticado pelo subordinado no exercício da atribuição que lhe foi conferida pelo empregador ou em razão dela.
- c) que esta pessoa subordinada tenha agido culposamente (dolo ou culpa).

Neste diapasão, estando presentes os três requisitos acima elencados e tendo sido o dano moral afligido contra empregado, estará configurado o dano moral trabalhista, possuindo portanto natureza trabalhista e devendo ser processado perante a Justiça especializada do Trabalho.

3 – FASES DO CONTRATO DE TRABALHO.

A fim de chegar ao núcleo do estudo, isto é, responsabilidade e competência do dano moral gerado na fase pós-contratual da reclamação empregatícia, faz-se necessário distinguir as fases do contrato de trabalho.

A doutrina nacional divide a relação de trabalho em período pré-contratual, contratual e pós-contratual.

O período pré-contratual diz respeito ao período anterior à efetiva contratação do empregado, fase na qual este é submetido à seleção através de exames

⁴ STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 6. ed. ver. atual. e ampl. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004, p. 925.

de perfil e capacidade laborativa.

O período contratual é aquele havido entre a contratação verbal ou escrita do empregado até a sua demissão, correspondendo ao período em que lhe são devidas parcelas de natureza empregatícia como férias, 13º salário, FGTS, repouso semanal remunerado e o próprio salário *strictu sensu*.

A Fase Pericontratual⁵ portanto, é uma fase de transição, na qual a doutrina e a jurisprudência admitem a existência do dano moral trabalhista embora, legalmente, não exista contrato individual de trabalho. Costuma fixar duas fases, próximas temporalmente do período contratual que são a “fase de pontuação”, anterior à formação do contrato e o exato momento da rescisão contratual.

Por fim, a fase pós-contratual, objeto deste artigo, inicia-se logo após a fase pericontratual, ou seja, após o ato rescisório, momento a partir do qual, a possibilidade de uma das partes do contrato de trabalho infligir danos imateriais na outra ainda é possível.

4 – O DANO MORAL NA FASE PÓS-CONTRATUAL DO CONTRATO DE EMPREGO

Como visto, um dos maiores conflitos sociais existentes na história é o embate entre Capital e o Trabalho.

A parcela de indivíduos que representa o Capital detém os meios de produção e representa uma fração insignificante da massa populacional mundial; os indivíduos que correspondem ao Trabalho necessitam dos meios de produção para “transformar” sua força de trabalho em algo pecuniariamente perceptível, sendo esta segunda categoria preenchida pela absoluta maioria da população.

Assim, do ponto de vista sócio-econômico é manifesto o conflito entre duas forças que, na verdade, deveriam caminhar juntas com vistas de proporcionar o maior e mais efetivo desenvolvimento da empresa e o bem estar patrimonial do empregado.

Neste combate, há a visível e evidente desvantagem do empregado, porque é hipossuficiente econômico, social, intelectual, guardando evidentemente, as escassas exceções de empregados que detêm maiores poderes de negociação e combate jurídico que o próprio empregador.

⁵ O vocábulo é construído através da adição do prefixo grego *perí* que significa “posição em torno” ao substantivo contrato, devendo corresponder aos períodos posicionados em torno do contrato de trabalho, contudo a ele estranhos, mas reiteradamente considerados pela jurisprudência e doutrina como objeto de submissão à competência da Justiça do Trabalho.

Utilizando-se desse artil, uma parcela não pequena de empregadores utilizam artifícios para *punir* o empregado que se comportou inconvenientemente durante a vigência ou após a extinção do contrato de emprego.

Assim, o Direito interfere, a fim de promover a igualdade jurídica das partes aplicando uma série de mecanismos de ajustes refletidos por exemplo no princípio específico da proteção.

Esta introdução tem o objetivo de manter sempre a vista (i) o conflito Capital X Trabalho que explica várias infrações às normas laborais e previdenciárias, bem como (ii) a característica peculiar do direito do Trabalho de apresentar um conteúdo repleto de mecanismos vocacionados a igualar no plano jurídico as partes desiguais no plano fático.

5 – HIPÓTESES EXEMPLIFICADORAS:

5.1. Divulgação de “listas negras”.

Cada lado do conflito “Capital X Trabalho” possui suas estratégias e armas, muitas vezes ilícitas e merecedoras da intervenção repressora do Estado. Um desses artifícios manejados pelos empregadores é a criação de cadastros, chamados de “listas negras”, nos quais figuram empregados supostamente desidiosos aos quais a admissão será vedada.

Denuncia o prof. Rodolfo Pamplona Filho que:

Embora muitas vezes possa soar como uma ‘paranóia conspiratória’, o fato é que é comum se falar, em determinados setores da atividade econômica, na existência de ‘listas negras’, em que supostamente constariam nomes de empregados “indesejáveis”, de tal modo a obstar suas contratações ou a simplesmente criar empecilhos para que isto ocorra. ⁶:

Assim, o empregado que adquire estabilidade sindical demonstrando forte espírito de luta pela bem estar da categoria, o obreiro que foi demitido por justa causa, ou o que ajuizou Reclamação Trabalhista contra o empregador, entre outras hipóteses, podem ser incluídos em listas, normalmente arquivadas em associações ou sindicatos patronais além de empresas do ramo, sendo submetidos a uma condição mais difícil, ainda, que a do desempregado, a do inempregável.

⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O dano moral na relação de emprego. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo : LTr, 1999, p. 100..

Não se fala Inempregável no sentido da falta de qualificação mínima para o trabalho digno, como caracterizada pelos doutos, mas faz-se referência à dificuldade de emprego e até ao banimento do mercado de trabalho de profissionais especializados em áreas, como administração hospitalar, telecomunicações, laboratórios farmacêuticos, publicidade e propaganda, jornalismo, e muitas outras.

A atitude de dificultar o acesso do empregado à recolocação profissional é ilícita porquanto agride o direito social ao trabalho assegurado pela Constituição Federal no *caput* de seu art. 6º gerando um injustificado dano material, ocasionado pela intencional provocação de impedimento, óbice ou demora de acesso ao emprego cuja remuneração sustentará sua família e dano moral no que diz respeito ao sentimento de improdutividade e incapacidade apesar do tempo e dinheiro gastos na sua qualificação profissional.

Constatada a resistência de grupo de empregadores em empregar o candidato face à existência do rol de empregados “indesejáveis” cabe a perquirição da compensação do dano moral sofrido, conforme leciona Rodolfo Pamplona, ao asseverar que “conseguindo-se a prova efetiva da ocorrência de tal fato, inquestionavelmente estará caracterizada a lesão ao trabalhador, tanto na sua esfera patrimonial, quanto moral, vez que foi “expurgado” do mercado de trabalho, sem ter direito sequer à defesa do que lhe foi imputado.”⁷

Aspecto interessante a se observar é se o sujeito ativo deste tipo de dano moral será (1) o ex-empregador que forneceu o nome do obreiro, (2) o órgão representativo da categoria econômica que armazenar a dita lista, ou (3) a empresa contratante que se valeu das informações ali contidas para discriminar o postulante.

Nesta análise, ressalta-se que devem estar presentes a (i) ação ou omissão, (ii) a culpa ou dolo do empregado, serviço ou preposto, (iii) o nexo causal, e o (iv) dano trabalhista a fim de que seja configurada a Responsabilidade Trabalhista.

O ex-empregador pratica o ato de oferecer o nome de seu ex-empregado com o firme e expresso objetivo de que outros empregadores não lhe concedam a oportunidade da admissão.

Após essa ação, o dano moral sofrido pelo empregado será imediato, mesmo que não venha a tomar conhecimento deste expediente.

Isso decorre da agressão que sofrerá seu prestígio profissional, quando os outros empregadores avistarem seu nome numa eventual solicitação de emprego, vindo injustificadamente, o mercado de trabalho a considera-lo uma pessoa inapropriada ao labor e indesejada na empresa.

⁷ Ibid. p. 100.

Assim o dano é instantâneo similar à inclusão indevida de nome de clientes no cadastro de maus pagadores, a respeito da qual Antônio Jeová Santos⁸ esclarece que “no que tange à prova do abalo de crédito, é comum a verificação de que o autor procura demonstrar em Juízo que, em decorrência de ter seu nome no rol destinado aos maus pagadores, foi impedido de conseguir financiamento ou que passou por humilhação em uma determinada loja, quando teve seu cheque recusado depois da constatação de que o nome estará inserido no *index*. Nada disso é necessário, porque o dano exsurge vistosamente pelo fato de o nome constar erroneamente do cadastro. Nada mais é necessário provar. Houve o lançamento irregular, ilícito e injusto, o dano ocorre *in re ipsa*.”

O jurista Caio Mário Pereira⁹ comentando o mecanismo da analogia *júris* explica que “vale-se o operador de um processo mais complexo, e extrai o pensamento dominante em um conjunto de normas, ou em um instituto, ou em um acervo de diplomas legislativos, transpondo-o ao caso controvertido, sob a inspiração do mesmo pressuposto”.

Em vista disso, bebe-se na fonte do Direito do Consumidor para lhe transplantar a responsabilidade pela mera inclusão do nome do devedor no “cadastro de maus pagadores”, para analisar o fato concreto *sub examine* pois o pressuposto de ter promover o descrédito de um conjunto de pessoas por terem praticado “condutas danosas” é idêntico, nas duas situações fáticas.

Desse modo, não há porque advogar a impossibilidade de analogia entre os fatos lesivos, vez que o consumidor também é tido como hipossuficiente nas relações de consumo, do mesmo modo que o empregado.

Com efeito, muito mais lesivo é a este não é proibida a existência de cadastro de maus pagadores, mas a inclusão indevida do nome do cliente uma prática ilícita, de modo que a mera formação da “lista negra” de empregados já é considerada prática ilegal. E por último, valendo-se do princípio constitucional de que não haverá pena perpétua, a manutenção no nome do devedor no “cadastro de maus pagadores” só poderá permanecer até 3 (três) anos, ao passo que a “lista negra” poderá perseguir o trabalhador pelo resto de sua vida.

Conclusivamente, o dano moral nasce no momento da inclusão do nome do obreiro na “lista negra” pois será documento confeccionado para o desprestígio e exclusão da vida profissional

⁸ SANTOS, Antônio Jeová da Silva. Do Dano Moral. 3. ed. São Paulo : Editora Método, 2001. pg. 116.

⁹ PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil. Vol. I, 5ª ed./2ª tir., Rio de Janeiro: Forense, 1978, p. 77.

O nexo causal se explica pois o dano moral somente foi gerado face ao *animus* do empregador de manter desempregado seu ex-funcionário.

Somente a título de esclarecimento, para não fugir ao tema, a empresa contratante que se nega a admitir o empregado, baseada exclusivamente na “lista negra” também deve ser responsabilizada pelo ato discriminatório por transgredir a boa-fé necessária à formação das relações sociais e a confiança frustrada pois excede os limites do fim social do direito de não contratar incorrendo em conduta ilícita caracterizada pelo art. 187 do Código Civil.

O sindicato ou empresa que somente armazena a “lista negra” não pode ser responsabilizado por este ato em si. Não há previsão legal e multas, para que a Procuradoria Regional do Trabalho e os auditores da Delegacia Regional do Trabalho e Emprego, inibam este ato de expresse atentado à organização do trabalho. Por falar nisso também não há tipo legal condenando tal conduta no capítulo referente aos Crimes Contra a Organização do Trabalho, constantes no Título IV do Código Penal Brasileiro.

Contudo, apesar de não se constituir crime nem possibilidade de ser lavrado auto de infração, o uso da lista para os fins que possui constitui conduta ilícita.

Isto é dito pois o dano que o responsável pela divulgação inflige no obreiro que está inscrito na lista é inegável. A empresa ou sindicato deliberadamente apresenta, atualiza, distribui cópias e fornece informações dos ex-empregados como se interessado fosse na não contratação dos listados.

Assim, deverá ser responsabilizada a empresa ou sindicato que mantiver “cadastro de não-recomendação” de empregados a reparar os prejuízos morais enfrentados pelo empregado, no penoso caminho, previamente frustrado, da recolocação no mercado de trabalho, através da reparação civil sustentada pelo art. 186 e 927 do Código Civil.

5.2. Oferecimento de informações desabonadoras ou inverídicas:

É uma prática comum e natural do ser humano a busca de informações sobre uma pessoa com a qual terá de se relacionar. Mais comum ainda o é no relacionamento profissional.

Alguns especialistas em carreira profissional recomendam que o *curriculum vitae* do candidato a uma vaga na iniciativa privada deverá conter duas a três referências profissionais. As pessoas relacionadas podem revelar dinamismo, experiência e boa habilidade de manter contatos. Ademais, são fontes de informação a respeito da vida profissional pregressa do concorrente expondo suas qualidades e características.

Contudo, essa pesquisa normalmente não é suficiente à empresa selecionadora. O bom senso e o zelo empresarial a faz pesquisar o comportamento do candidato através de seus ex-empregadores, principalmente, os não mencionados nas entrevistas ou não oferecidos como referência.

É então nesta situação que a oportunidade da lesão moral surge.

Alguns ex-empregadores, nutridos pela deliberada intenção de prejudicar determinado ex-empregado, quando recebem a solicitação de informações prestar somente informações inverídicas ou desabonadoras fornecidas para indiretamente desaconselhar o colega empresário da nova contratação.

Em sempre citado pronunciamento, Valdir Florindo¹⁰ revela que “alguns maus empregadores prestam informações desabonadoras de seus ex-empregados para empresas onde estes buscam emprego, deixando nitidamente claro não só o objetivo em prejudicá-los, impedindo futuras contratações, mas sobretudo denegrir a imagem dos mesmos, e, ofender-lhes a honra, impedindo-os ainda de exercer seus próprios ofícios, direitos esses que trazem proteção certa na Constituição Federal. Outros chegam ao absurdo de informar, de forma tendenciosa, que o ex-empregado recebeu todas as verbas trabalhistas devidas e mesmo assim reclamou na justiça direitos que não possui. Com isso, tenta-se passar a imagem de um trabalhador litigante de má-fé, insinuando que a Justiça do Trabalho dá guarida a pretensões absurdas, e, finalmente, restringindo o direito público e indisponível de ação que possui o cidadão”.

Causando um dano similar ao provocado pela formação de “listas negras”, as informações inverídicas e desmoralizantes do ex-empregado prejudicam o seu novo acesso ao mercado de trabalho no ramo para o qual se especializou e se qualificou, às custas de investimentos em dinheiro, tempo e esforço, vedando-lhe acesso a direito fundamental como complementa este autor: “Essas atitudes têm causado graves prejuízos aos trabalhadores e respectivas famílias, uma vez que aqueles que se deparam com o mercado de trabalho fechado, contrariando, inclusive, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, quando assegura que “Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego...”(art. 23). Com isso, menospreza os direitos do homem, num verdadeiro desacato ao Direito Internacional”.¹¹

O empregador ao contratar o empregado assume obrigações decorrentes do contrato individual de trabalho, sendo algumas, inclusive, obrigações de não-fazer, como as elencadas no art. 483 da CLT cuja inobservância gera a possibilidade

¹⁰ FLORINDO, Valdir. Dano Moral e o direito do trabalho. 3ª ed. ver e ampl. – São Paulo: LTr, 1999, p. 64.

¹¹ Ibid. p. 65.

do empregado perquirir a rescisão indireta do contrato.

É difícil a defesa de que as condutas omissivas do art. 483, que na realidade são medidas limitativas do poder empregatício, não precisam mais ser observadas pelo empregador após a extinção do contrato de trabalho de modo que infringirá obrigação decorrente da relação de emprego o que assim procede.

Deste modo, em atenção à obrigação disposta na letra e), do art. 483 da CLT, deve o empregador inibir-se de praticar atos lesivos da honra e boa fama, transmitindo de modo ético e profissional, as informações solicitadas por outro empregador, como concorda Rodolfo Pamplona Filho defendendo que:

*Em casos como esses, entendemos que as informações prestadas pelo ex-empregador devem buscar refletir somente aspectos profissionais do trabalhador, sem elucubrações acerca de aspectos pessoais ou íntimos do ex-empregado, notadamente no que concerne a aspectos supostamente desabonadores, que não podem ser objeto de contra-prova numa conversa telefônica entre dois empregadores.*¹²

Conclui este excelente autor que se o ex-empregador ignorar as advertências da lei, se pondo a denegrir a reputação profissional do ex-empregado deverá reparar o dano: “Logo, é preciso muita cautela no fornecimento de informações pelo ex-empregador, pois se restar comprovada a inverdade desses dados, violada estará a esfera extrapatrimonial de interesses do trabalhador, o que lhe assegura, por conseguinte, o deferimento de uma indenização compensatória por dano moral”.¹³

Por oportuno, vale salientar que a empresa contratante não desenvolve conduta ilícita por não admitir candidato com relação ao qual recebeu más referências uma vez que no ordenamento just trabalhista brasileiro não há ilegalidade na prática de buscar informações deste entre ex-empregadores.

O Ministro Vantuil Abdala foi relator em Recurso de Revista que gerou acórdão emblemático na discussão sobre o dano moral ocorrido na fase pós-contratual por prestação de informações desabonadoras, de colação indispensável, senão vejamos:

DANOS MORAIS - *No plano trabalhista, há possibilidade de se obter a indenização tarifária trabalhista e a indenização civil por dano moral. A primeira indenização está relacionada com a perda do emprego; já a segunda deriva de um ato ilícito que acarreta dano diverso da perda do emprego, pois o que se busca é uma indenização em face da violação a*

¹² PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op. Cit. p. 99.

¹³ Id. Ibid. p. p. 99.

direitos personalíssimos tutelados pela ordem jurídica, podendo tal fato estar ou não relacionado de forma conexa, ou mesmo simultânea, com o ato demissional do empregado. No caso, o empregador não se comportou de maneira correta, ao contrário, teve uma conduta ilícita, ao divulgar em órgão de comunicação de massa considerações sobre os motivos das rescisões contratuais, atribuindo aos empregados demitidos, inclusive ao reclamante, conduta desabonadora da imagem deles, além do mais sem que comprovasse tal. Acrescente-se que não se discute se o empregador tinha ou não razão quanto aos motivos da despedida, pois não despediu o reclamante por justa causa, e assim, qualquer consideração a respeito da atuação do empregado não deveria ultrapassar o âmbito empresarial, para atingir o trabalhador nas suas relações sociais, e potencialmente dificultar a obtenção de novo emprego. (TST RR 583.555/99.5 – Ac. 2ª T., Publicado em 28.06.2000. Relator Min. Vantuil Abdala).¹⁴

Neste diapasão, a empresa que fornece informações desabonadoras da conduta de seus ex-empregados aptas a gerar-lhes dificuldades de obter novo emprego ou ascensão profissional produz dano moral trabalhista cuja reparação deverá ser apreciada pela Justiça do Trabalho.

6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo : LTr, 2003.

FLORINDO, Valdir. Dano Moral e o direito do trabalho. 3ª ed. ver e ampl. – São Paulo : LTr, 1999.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho – São Paulo : LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O dano moral na relação de emprego. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo : LTr, 1999.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil. Vol. I, 5ª ed./2ª tir., Rio de Janeiro : Forense, 1978.

SANCHES, Gislene A. Dano moral e suas implicações no direito do trabalho – São Paulo : LTr, 1997.

SANSEVERINO, Luisa Riva. Curso de direito do trabalho. 11ª ed. São Paulo : LTr, 1976.

¹⁴ In Revista LTr, São Paulo, vol. 65, n. 05, p. 590, maio/01.

SANTOS, Antônio Jeová da Silva. Do dano moral. 3. ed. São Paulo : Método, 2001.

SILVA, Wilson de Melo. Dano Moral e sua Reparação. 3ª ed., Rio de Janeiro : Forense, 1983.

STOCO, Rui. Tratado de responsabilidade civil. 6ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 2004.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. Proteção à relação de emprego. São Paulo : LTr, 1998.

DALAZEN, João Orestes. Aspectos do dano moral trabalhista. Juris Síntese. n° 24, Jul/ago de 2000.

PEDREIRA, Luiz de Pinho. A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho. Revista LTr, São Paulo, vol. 55, p. 553, maio/91.

BARROSO, Fábio Túlio. Semiologia do sindicalismo. Reflexão sobre o papel dos sindicatos em face da reestruturação da sociedade global e brasileira. Acesso em 25 de agosto de 2003. (Online) Disponível na Internet: <http://www.mundojuridico.adv.br>.